



## **REKRUTMEN DAN SELEKSI STORE CREW DI PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK. (BRANCH KENDARI)**

Amalia Seha Wulandari<sup>1\*</sup> | Haerani Nur<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

---

**Abstract :** *PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. This is a company that has a number of branches spread throughout Indonesia and of course requires quality human resources (HR). The increase in the number of shops in various regions has resulted in a shortage of store crew at the Alfamidi Branch Kendari shop, resulting in the productivity of each shop continuing to increase. This causes work overload. To reduce workload, of course the company must have a number of employees that suits the company's needs, which can be done through a recruitment and selection process. Recruitment and selection stages at PT. Midi Utama Indonesia, Tbk carried out by independent campus internship students, namely People plan, disseminating job vacancy information, administrative selection, HRD interviews, psychological tests, and digital footprint. From the recruitment and selection activities carried out during the internship period, 389 applicants were received in February, 540 applicants in March and 656 applicants in April. There were 309 prospective candidates who passed the administrative selection stage in February, 364 applicants in March and 172 applicants in April. There were 168 candidates who went through the interview and psychological test selection stages in February, 51 applicants in March and 80 applicants in April for store crew positions who would then be invited for the training process. At the end of the recruitment and selection process through to training, there were 54 applicants in February, 72 applicants in March and 41 applicants in April who graduated to become store crew for Alfamidi Branch Kendari.*

**Keywords:** *Company, Store employees, Recruitment, Selection*

**Abstrak:** PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. Merupakan salah satu perusahaan yang memiliki sejumlah cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Adanya peningkatan jumlah Toko diberbagai daerah mengakibatkan terjadinya kekurangan jumlah *Store crew* di toko Alfamidi Branch Kendari, mengakibatkan Produktivitas tiap toko akan terus meningkat. Hal ini menyebabkan adanya kelebihan beban kerja. Untuk mengurangi beban kerja, tentunya perusahaan harus memiliki jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaan yang dapat dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi. Tahapan rekrutmen dan seleksi pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk yang dilakukan mahasiswa magang kampus merdeka yaitu *People plan*, menyebarkan informasi lowongan kerja, seleksi administrasi, Interview HRD, Psikotes, dan *digital footprint*. Dari kegiatan rekrutmen dan seleksi dilakukan selama periode magang yang telah dilakukan, didapatkan lamaran yang masuk pada bulan february sebanyak 389 pelamar, bulan maret sebanyak 540 pelamar dan April sebanyak 656 pelamar. Calon kandidat yang lulus pada tahap seleksi administrasi pada bulan february sebanyak 309 pelamar, bulan maret sebanyak 364 pelamar dan bulan April sebanyak 172 pelamar. Kandidat yang melalui tahapan seleksi interview dan psikotes pada bulan february sebanyak 168 pelamar, bulan maret 51 pelamar dan bulan April sebanyak 80 pelamar untuk posisi *store crew* yang kemudian akan diundang untuk proses training. Pada akhir proses rekrutmen dan seleksi sampai training terdapat 54 pelamar pada bulan february, 72 pelamar pada bulan maret dan 41 pelamar pada bulan April yang lulus menjadi *store crew* Alfamidi Branch Kendari.

**Kata Kunci:** Perusahaan, Karyawan toko, Rekrutmen, Seleksi

## **A. PENDAHULUAN**

PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail dan minimarket. Perusahaan ini telah memiliki sejumlah cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Cabang-cabang inilah yang sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) tentunya berkualitas untuk memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan.

Adanya peningkatan jumlah Toko diberbagai daerah mengakibatkan terjadinya kekurangan jumlah *Store crew* di berbagai toko Alfamidi utamanya pada daerah Sulawesi tenggara dan morowali mengakibatkan kelebihan beban kerja pada posisi *store crew* di toko. Mahawati (2021) mengatakan bahwa beban kerja merupakan banyaknya tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan oleh karyawan baik secara fisik maupun mental. Penting bagi perusahaan untuk memiliki jumlah karyawan yang sama banyaknya dengan beban kerja di perusahaan sehingga tidak memberatkan karyawan maupun perusahaan itu sendiri (Mahawati, 2021).

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan karyawan yang ada menjadi kelelahan secara fisik maupun psikologis di karenakan pekerja yang ada pada perusahaan terbilang sedikit (Triyadin & Yusuf, 2021). Untuk mengatasi permasalahan beban kerja yang berlebih dan memenuhi tempat pada suatu posisi maka dapat dilakukan proses rekrutmen dan seleksi. Faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan salah satunya yaitu pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu (Riniwati, 2016).

Rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan baik negeri maupun swasta (Dewi, Givan, & Wiinarno, 2021). Rekrutmen adalah proses dimana perusahaan menarik, menemukan dan mengundang tenaga kerja yang akan di seleksi untuk mendapatkan suatu jabatan dalam perusahaan (Dewi, Givan, & Wiinarno, 2021). Rekrutmen merupakan proses mencari kandidat berdasarkan kemampuan, keahlian maupun pengetahuan yang sesuai dengan kualifikasi untuk posisi yang akan diisi pada perusahaan (Diba & Zohriah, 2024).

Seleksi merupakan proses maupun upaya utama yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat menentukan pelamar yang akan diterima dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan pada jabatan tertentu (Riniwati, 2016). Dalam proses seleksi dapat dilakukan dengan beberapa tahap yaitu menerima surat pelamar, melakukan seleksi administrasi karyawan, proses interview, Kesehatan, interview user/supervisor sampai dengan keputusan hasil tes diterima atau tidak (irawan, Wijaya, Dewi & Susanti, 2018).

Dengan bertambahnya beban kerja yang berlebihan maka perlu adanya penambahan jumlah karyawan untuk tujuan mengurangi kelelahan kerja karyawan yang nantinya akan membuat kinerja menurun, salah satu proses penambahan karyawan yaitu dengan proses rekrutmen dan seleksi (Gibran & Suryani, 2019).

## **B. METODE YANG DIGUNAKAN**

Untuk memenuhi kebutuhan jumlah karyawan pada perusahaan, saya sebagai mahasiswa magang kampus merdeka pada bagian rekrutmen dan seleksi PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Kendari melakukan alur proses rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan karyawan diberbagai toko Alfamidi daerah Sulawesi tenggara dan Morowali sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan dari perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan untuk menarik jaringan Source pemenuhan karyawan toko perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Kendari. Berikut tahapan rekrutmen calon karyawan Toko:

1. *People Plan*. *People plan* merupakan proses rekrutmen untuk menentukan seberapa banyak kebutuhan karyawan pada masing-masing toko. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan di tiap toko agar tidak adanya kelebihan beban kerja.
2. Menentukan kualifikasi untuk posisi *Store Crew*.
3. Penyebaran informasi lowongan kerja. Informasi lowongan kerja dibuat dalam bentuk iklan lowongan pada sosial media Alfamidi branch Kendari untuk posisi *store crew*. Isi iklan lowongan terdapat lokasi kebutuhan karyawan toko, garis besar tugas dan tanggung jawab posisi, kualifikasi umum, persyaratan pendaftaran, periode pendaftaran, dan tempat atau link pendaftaran.

Adapun tahapan seleksi calon karyawan toko:

- a. Seleksi administrasi  
Melakukan proses seleksi administrasi data calon pelamar yang telah masuk pada laman pendaftaran melalui Google Form. Seleksi ini dilakukan dengan memperhatikan berbagai poin seperti CV, status pernikahan, Pendidikan, usia, Alamat Domisili, Riwayat pekerjaan, serta tinggi dan berat badan. Hal ini dilakukan untuk menentukan calon pelamar yang lulus pada proses seleksi ini dan lanjut pada tahap berikutnya.
- b. Interview HRD  
Tahapan ini dimana calon kandidat melakukan wawancara bersama hrd (Human Resource). Mahasiswa magang kampus merdeka bertugas untuk menjadwalkan dan melakukan proses interview HR dengan calon karyawan toko, dan mengkomunikasikan kepada tim rekrutmen berdasarkan hasil psikogram penilaian saat proses interview apakah calon karyawan lanjut pada tahap berikutnya atau tidak.
- c. Psikotes  
Psikotes merupakan proses dimana menjadi salah satu penilaian untuk mengetahui kemampuan individu yang berkaitan dengan aspek psikologis baik sosial maupun personal calon karyawan, dan wawasan/pengetahuan individu (Surya, 2013).  
Tes yang digunakan dalam proses seleksi psikotes yaitu CT (*Culture Test*) dan tes Aritmatika. CT (*Culture Test*) merupakan tes yang bertujuan untuk dapat mengukur kemampuan umum maupun kecerdasan yang dapat disajikan secara klasikal maupun individu (Meizara & Permatasari, 2022). Tes Aritmatika bertujuan untuk mengukur kemampuan Analisa individu dalam memahami pola perhitungan tertentu (Marliani, 2010).
- d. *Digital footprint*  
Proses pendaftaran melalui link *google form* diharapkan calon pelamar mencantumkan nama akun sosial media. Selanjutnya setelah lulus pada tahap interview HRD dan Psikotes, tim rekrutmen melakukan pengecekan jejak digital dari para calon pelamar.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. (Branch Kendari) oleh mahasiswa magang kampus merdeka yang dilakukan mulai tanggal 21 Februari 2024 – 30 Juni 2024. Posisi jabatan yang menjadi tujuan proses rekrutmen dan seleksi yakni *Store Crew*/karyawan toko Alfamidi pada Wilayah Sulawesi Tenggara dan Morowali. Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara online melalui media Video Call Whatsapp untuk proses interview dan psikotes.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan melihat lamaran yang masuk melalui link online yang disediakan bagi calon pelamar yang tertera pada sosial media Alfamidikarir Kendari dan iklan lowongan *store crew*. Jumlah lamaran yang masuk di tiap

bulan diantaranya pada bulan februari sebanyak 389 pelamar, bulan maret sebanyak 540 pelamar dan April sebanyak 656 pelamar. Kemudian dilanjutkan ke tahap seleksi administrasi.

Proses seleksi administrasi dilakukan dengan memperhatikan beberapa poin yaitu CV, status pernikahan, Pendidikan, usia, Alamat Domisili, Riwayat pekerjaan, serta tinggi dan berat badan. Jumlah calon kandidat yang lulus pada tahap seleksi administrasi pada bulan februari sebanyak 309 pelamar, bulan maret sebanyak 364 pelamar dan pada bulan April sebanyak 172 pelamar. Yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan data pelamar kemudian menghubungi untuk dijadwalkan proses interview HRD dan psikotes.

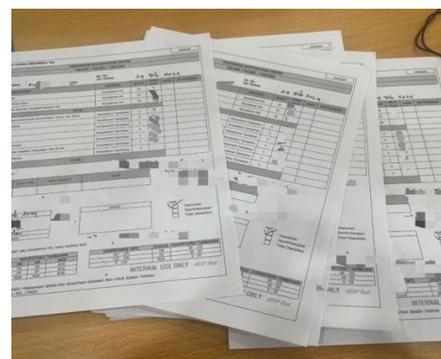


**Gambar 1.** Proses seleksi Administrasi

Pelamar yang sesuai dengan kualifikasi posisi *Store Crew* kemudian dihubungi untuk melakukan tahapan proses interview HRD, pelamar ditanya mengenai identitas diri, latar belakang Pendidikan, menceritakan mengenai pengalaman kerja atau organisasi yang dimiliki, hingga kesediaan bekerja di perusahaan serta minat daerah penempatan. Tim rekrutmen melakukan penggalan informasi pada calon kandidat melalui proses wawancara secara online melalui video call Whatsapp. Selanjutnya diakhir sesi interview, *recruiter* memberikan pertanyaan mengenai kemampuan berhitung sebagai salah satu penilaian psikotes. dengan menanyakan penjumlahan, pengurangan, perkalian hingga pembagian dari yang termudah hingga yang paling rumit. Proses Interview dilakukan dengan menggunakan lembar Psikogram sebagai bentuk penilaian bagi pelamar terhadap kompetensi yang dimiliki. Jumlah kandidat yang melalui tahapan seleksi interview dan psikotes pada bulan februari sebanyak 168 pelamar, bulan maret 51 pelamar dan bulan April sebanyak 80 pelamar untuk posisi *store crew* yang kemudian tim rekrutmen mengundang pada *Grub* kelas TAS (*training As Selection*) untuk proses training selama 10 hari sebelum mulai bekerja, dimana proses ini *recruiter* serahkan langsung pada tim *Learning Operation* PT. Midi Utama Indonesi, Tbk. (Branch Kendari).



**Gambar 2.** Proses Interview HRD dan Psikotes



**Gambar 3.** Lembar penilaian Psikogram

Jika calon karyawan lulus pada tahap interview HRD dan Psikotes, maka tahap terakhir yaitu, proses *digital Footprint Recruiter* melakukan proses pencarian jejak digital pada sosial media calon pelamar untuk mengetahui latar belakang perilaku ataupun kegiatan yang dilakukan pelamar pada sosial medianya. Hal ini dilakukan agar *recruiter* dapat mengetahui kesan negative atau kesan positif yang dimiliki melalui sosial media pelamar.

Pada akhir periode proses rekrutmen dan seleksi sampai dengan pelaksanaan training yang berlangsung secara *offline* selama 10 Hari, terdapat 54 pelamar pada bulan februari, 72 pelamar pada bulan maret dan 41 pelamar pada bulan April yang berhasil sampai pada tahapan akhir seleksi dan training baik di daerah Sulawesi tenggara maupun Morowali sehingga siap untuk mulai bekerja.

#### **D. KESIMPULAN**

Kegiatan rekrutmen dan seleksi Karyawan Toko / *Store Crew* pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Kendari) dapat merekrut dan seleksi karyawan baru toko bagi perusahaan untuk dapat memenuhi posisi kosong karyawan toko dan menghindari kelebihan beban kerja pada tiap toko Alfamidi Sulawesi Tenggara dan Morowali.

Proses rekrutmen dan seleksi diharapkan dapat memberikan perkembangan perusahaan dan karyawan menjadi lebih baik. Kemudian, proses rekrutmen dan seleksi yang saya lakukan selama periode magang kampus merdeka, memberikan pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga serta bermanfaat bagi mahasiswa magang kampus merdeka tentunya berkaitan dengan proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dengan tujuan pemenuhan sumber daya manusia pada perusahaan. Diharapkan pengetahuan dan pengalaman ini dapat menjadi landasan ilmu bermanfaat untuk mencapai karir dimasa yang akan datang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, R., Givan, B., & Wiinarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49-55.
- Diba, I. F., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 576-582.
- Gibran, K. S., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload Dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer Pt. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 22-35.
- Irawan, R., Wijaya, D., Dewi, I. K., & Susanti, H. (2018). Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt. Pz Cussons Indonesia Tanggerang. *Akrab Juara*, 3.
- Mahawati (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marliani, R. (2010). Pengukuran Dalam Penelitian Psikologi. *Psymphatic, Jurnal Ilmiah Psikologi*, 107-120.
- Meizara, E., & Permatasari, N. (2022). *Pengantar Psikodiagnostik: Edisi Revisi*. Makassar: Upt Unhas Press.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Ub. Press.
- Surya, S. (2013). Kumpulan Tes Psikologi: Lengkap Dengan Pembahasan. In *Cyberpsychology & Behavior*. Andi Publisher.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Ulp Rayon Woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102–107.